

Schlussbericht zu Nr. 3.2.

Zuwendungsempfänger:	BWE – Bildungswerk Eisenach GmbH
Förderkennzeichen:	01NE0603
Vorhabensbezeichnung:	Bildungsberatungsagentur – Wartburgregion
Laufzeit des Vorhabens:	01.07.2006 – 30.09.2008

1.1. Aufgabenstellung

Die Bildungsberatungsagentur – Wartburgregion („iQB - Innovation, Qualifikation und Beschäftigung“) hatte sich zum Ziel gesetzt, auf der Basis der Ergebnisse der „LernLandschaft Wartburgregion“ insbesondere in klein- und mittelständischen Unternehmen den Prozess des lebenslangen Lernens mit anforderungsgerechten (Weiter-)Bildungsberatungen zu unterstützen und zu optimieren. Mit Hilfe der Bildungsberatungsagentur sollten die KMU der Region innovations- und wettbewerbsfähiger gemacht werden. Dadurch sollte ein erkennbarer positiver arbeitsmarktpolitischer Beitrag in der Region geleistet werden.

In der Aufstockungsphase (Januar – September 2008) sollten die bisherigen Arbeiten insbesondere auf die Aufbereitung der Ergebnisse und den Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Beratung von KMU in allen Fragen eines integrierten Personalmanagements konzentriert werden.

1.2. Voraussetzungen unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde - Ausgangssituation

Die Ausgangssituation war im Wesentlichen von folgenden *qualitativen* Faktoren geprägt:

Die Grundproblematik der regionalen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik war (und ist) unter anderem durch folgende Sachverhalte gekennzeichnet:

In der Wartburgregion gibt es eine starke Konzentration von Unternehmen der Automobilzulieferindustrie und des Maschinen- und Werkzeugbaus. Diese Branchen sind dem internationalen Wettbewerbsdruck in ganz besonderem Maße ausgesetzt. Deshalb ist es für die Region von besonderer Wichtigkeit, schnellere Antworten auf immer schnellere Veränderungen in den Unternehmen und in ihrem sozialen Umfeld zu finden.

Basis einer langfristigen wirtschaftlichen Stärke ist also die Innovationsfähigkeit der regionalen Unternehmen. Eine zentrale Voraussetzung dafür ist die laufende Kompetenzentwicklung der Führungskräfte und Mitarbeiter sowie der Arbeitssuchenden der Region. Dazu zählt auch die Qualifizierung für ein systematisches und effizientes Innovationsmanagement.

Dafür wäre ein umfassendes Personalmanagement nötig, das KMU in der Regel aber nicht leisten können. Gleichzeitig muss der Arbeitsmarkt die erforderlichen Kompetenzen zur Verfügung stellen.

Hier stellt sich ein zusätzliches Problem: Qualifikationen können kaum mehr auf Vorrat vermittelt werden, und so klaffen Angebot und Nachfrage häufig „strukturell“ auseinander – und trotz hoher Arbeitslosigkeit können gerade anspruchsvollere Stellen nicht besetzt werden.

Auch demografisch sieht sich Thüringen (und damit ebenso die Region) in einer besonders schwierigen Lage: Thüringen wird bald das „älteste Bundesland“ sein. Deshalb gilt es ganz besonders, die Gruppe der älteren Arbeitssuchenden gezielter zu qualifizieren und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. Dieser Aspekt betrifft nicht nur die Arbeitssuchenden, sondern auch die älteren Mitarbeiter *in* den Unternehmen. Diese Gruppe ist nach wie vor besonders von Entlassungen bedroht. Ob das kurzfristig – auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten! - immer sinnvoll ist, sei dahingestellt. Mittel- und langfristig werden die älteren Arbeitnehmer aber eine zunehmend wichtige Rolle spielen, nicht zuletzt durch ihr Erfahrungswissen. Es sind aber besondere Qualifizierungs- und häufig auch Arbeitsgestaltungsmaßnahmen nötig, um das Potential der Älteren zu erhalten und auszuschöpfen.

Die geschilderte Situation wird zurzeit auch noch dadurch verschärft, dass die Kommunen immer weniger finanzielle Mittel zur Verfügung haben und sich notgedrungen auf die absoluten Pflichtaufgaben beschränken. Wichtige, aber eben nicht unabdingbare, Aufgabenfelder wie die Wirtschaftsförderung werden stark zurückgefahren.

Folgende quantitative Daten (Stand: 2006) zur Wartburgregion können hierzu ergänzt werden:

- Anzahl der Beschäftigten im gewerblichen Bereich: 18.000
- Von 1000 Beschäftigten sind 107 im gewerblichen Bereich (über Bundesdurchschnitt)
- Anzahl der Automobilzuliefer-Betriebe in der Wartburgregion: ca. 240
- Arbeitslosenquote: 12,8 %

1.3. Planung und Ablauf des Vorhabens

Nach den Angaben im Projektantrag sowie im Aufstockungsantrag sollten die unter 1.1 aufgeführten Aufgaben bis Ende September 2008 erfüllt sein. Zum ursprünglichen Projektende am 31.12.2007 sollte die Beratungsstruktur für KMU im Wesentlichen entwickelt sein, die Aufbereitung der Ergebnisse und der Aufbau eines Kompetenzzentrums für KMU sollten zum 30.9.2008 abgeschlossen sein.

1.4. Wissenschaftlicher Stand

Der für die Arbeit der Bildungsberatungsagentur relevante Bildungsbegriff orientiert sich an der Notwendigkeit lebenslangen Lernens, wobei hier eine Fokussierung auf das berufliche Feld erfolgte.

Die Arbeiten im Handlungsschwerpunkt Bildungsberatung der Lernenden Regionen wurden laufend verfolgt. Das gleiche gilt für die Veröffentlichungen der Lernenden Regionen, z. B. in der Zeitschrift *inform*.

Die für eine Beratung von KMU erforderlichen Instrumente und Vorgehensweisen sind *im Prinzip* bekannt und in Forschungsvorhaben wie z. B. in dem vom BMBF geförderten Vorhaben „Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Branchen sowie Klein- und Mittelbetrieben (IMODE)“¹ erarbeitet und erprobt worden.

Empirische Ergebnisse bestätigen allerdings die Erfahrungen der Bildungsberatungsagentur – Wartburgregion, dass allein der an einem konkreten betrieblichen Problem orientierte Zugang Erfolg verspricht bzw. das wesentliche Umsetzungsproblem von Qualifizierungsberatung darstellt.²

Die für konzeptionelle Fragen oder die Entwicklung von Lernangeboten erforderlichen wissenschaftlichen Grundlagen wurden im Bedarfsfall von der wissenschaftlichen Beratung eingebracht.

¹ Projektpartner waren das Forschungsinstitut für Betriebliche Bildung (f-bb) und das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB). Laufzeit: 10/05-8/08.

² vgl. hierzu Döring/Hinz/Löffelmann 2008): Organisations- und Qualifizierungsberatung (unter besonderer Berücksichtigung von Klein- und Mittelbetrieben). In: Loebe/Severing: Stand und Perspektiven der Qualifizierungsberatung. Bielefeld, Bertelsmann.

I.5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Bildungsberatung für regionale Unternehmen ist ohne eine intensive Zusammenarbeit mit anderen Stellen nicht sinnvoll realisierbar. Im Projektverlauf waren folgende Partner fest eingebunden:

- Wirtschaftsförderung des Landratsamts Wartburgkreis
- Gründer- und Innovationszentrum Stedtfeld/Eisenach GmbH
- Stadt Eisenach
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.
- Technologie- und Berufsbildungszentrum Eisenach gGmbH
- Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung (GfAW)
- TUI-Technische Universität Ilmenau
- Staatliche Studienakademie Thüringen; Berufsakademie Eisenach

Mit folgenden Unternehmen und anderen Organisationen wurden Kooperationsverträge geschlossen:

- Hirschvogel-Umformtechnik GmbH Eisenach
- Benteler Automobiltechnik GmbH Eisenach
- GAT-EuroSchall GmbH
- BMW-Fahrzeugtechnik GmbH
- Bosch Fahrzeugelektrik

Die größeren Unternehmen dienten dabei als „Ankerbetriebe“ und Multiplikatoren, die den Zugang zu kleineren mittelständischen Unternehmen erleichterten.

Das Netzwerk wurde während der gesamten Durchführungsphase 2 von der ago GmbH wissenschaftlich begleitet und beraten.

II.1. Ergebnisse

Im Projektantrag wurden folgende Arbeitsziele des Vorhabens formuliert:

- a) Aktualisierung der Bedarfserhebung für integrierte Weiterbildungsdienstleistungen in der Region, insbesondere für KMU
- b) (Weiter-)Entwicklung von Methoden zur Personalsuche, -auswahl und -entwicklung, speziell für die Anforderungen von KMU
- c) (Weiter-)Entwicklung von Beratungsdienstleistungen für Personalverantwortliche in KMU
- d) Optimierung der Passung von Angebot und Nachfrage im Bereich gewerblicher Qualifikationen durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Kommunen, Arbeitsagenturen, Bildungsträgern und anderen Akteuren des Arbeitsmarkts
- e) Forschung zu zukünftigen regionalen Beschäftigungsfeldern
- f) Entwicklung und Begleitung regionaler Beschäftigungsprojekte
- g) Organisatorische Verfestigung der Arbeiten in Form einer langfristig angelegten Bildungsberatungsagentur
- h) Entwicklung eines transferierbaren Methodenbaukastens für eine effiziente Bildungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen sowie besonderen Zielgruppen des Arbeitsmarkts

Im Aufstockungsantrag wurden die Arbeitsziele dann noch wie folgt erweitert:

- i) Aufbau eines Kompetenzzentrums für die Beratung von KMU:
 - Schaffung der räumlichen und technologischen Voraussetzungen
 - Etablierung eines Betreiber- und Nutzernetzwerks für das Kompetenzzentrum
 - Konzeption eines langfristig tragfähigen Finanzierungsmodells
- j) Zusammenführen der erarbeiteten Ergebnisse und Instrumente zu einem transferierbaren Methodenbaukasten für eine effiziente Bildungsberatung von kleinen und mittleren Unternehmen und deren Mitarbeitern

- k) Differenzierung des allgemeinen Beratungs- und Weiterbildungskonzepts für die Zielgruppe ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer
- l) Entwicklung eines Curriculums zur Ausbildung von Bildungsberatern mit dem Beratungsschwerpunkt KMU

zu a):

Die Erhebung des Bedarfs an Weiterbildungsdienstleistungen erfolgt in Thüringen z. B. durch die bei der Gesellschaft für Arbeits- und Wirtschaftsförderung (GfAW) angesiedelten Qualifizierungsberater.³ Die Arbeit der Qualifizierungsberater wird vom Freistaat Thüringen mit Mitteln des ESF finanziert. Nach Absprache mit der GfAW wurde eine eigene empirisch fundierte Bedarfserhebung als nicht sinnvoll und notwendig befunden und deshalb auch nicht durchgeführt. Die Qualifizierungsberater veröffentlichen Quartals- und Jahresberichte, deren Daten als Basis für die Weiterbildungsberatung verwendet werden können. Die Bildungsberatungsagentur – Wartburgregion stand während der gesamten Laufzeit in engem Kontakt mit der GfAW bzw. den Qualifizierungsberatern.

zu b):

Bei den Methoden zur Personalsuche, -auswahl und -entwicklung für KMU kann das BWE als Träger der Bildungsberatungsagentur ohnehin auf ein seit Jahren erprobtes Instrumentarium zurückgreifen. Im Rahmen des Vorhabens wurden insbesondere die Methoden zur Sensibilisierung von Führungskräften und zu deren Ausbildung als interne Qualifizierungsberater neu- und weiterentwickelt. So entstand ein Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte (siehe Anlage 2), das im Verlauf des Vorhabens auch in mehreren Betrieben (z. B. Benteler Automobiltechnik und TWB-Fahrzeugtechnik) eingesetzt wurde.⁴

Bedarfsorientiert wurde auf die vorhandenen Methoden zurückgegriffen. Besonderer Wert wurde auf die individuelle Bildungsberatung im Beratungsprozess gelegt. Daraus ableitend und aufbauend konnte der Bildungsbedarf ermittelt und eine individuelle Bildungsplanung vorgenommen werden. Individuelle Bildungsberatung konnte somit mit den Qualifikationsanforderungen aus den betrieblichen Prozessen bedarfsorientiert verbunden werden.

Weitere umfangreiche Methodensammlungen z. B. des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung gGmbH (f-bb)⁵, des Zentrums für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw)⁶ oder des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e.V. (RKW)⁷ wurden aufgegriffen und in den der Entwicklung unseres Beratungsprozess mit eingebunden.

zu c):

Den Personalverantwortlichen der Unternehmen wurden natürlich alle verwendeten Instrumente bei Bedarf zur Verfügung gestellt. Als spezifische Dienstleistung kann die Nutzung von Personalleistertreffen in der Region für den Themenbereich Bildungsberatung gesehen werden. Die Bildungsberatungsagentur nutzte vorhandene Netzwerkstrukturen der Personalleiter, um bei einzelnen Treffen ihr Beratungskonzept und ihre Instrumente vorzustellen und zu diskutieren.

zu d):

Die Optimierung der Passung von Angebot und Nachfrage im Bereich gewerblicher Qualifikationen erfolgte sowohl problemorientiert auf Veranlassung der Unternehmen, als auch aufgrund der Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen. Wenn Unternehmen einen bestimmten Bedarf signalisierten, nutzte die Bildungsberatungsagentur ihre Kontakte zur Suche nach einer geeigneten Maßnahme bzw. für die Entwicklung eines bedarfsorientierten Angebots. Mit den Arbeitsagenturen wurden die erforderlichen Weiterbildungsaktivitäten für Arbeitssuchende im Hinblick auf die aktuellen Bedarfe der Unternehmen diskutiert.

³ siehe www.gfaw-thueringen.de bzw. www.qualifizierte-fachkraefte.de

⁴ Die Durchführung der Workshops im Rahmen betrieblicher Beratungsprojekte ist nicht Bestandteil der geförderten Leistungen!

⁵ www.filip-toolbox.de

⁶ www.zbw-bayern.de

⁷ www.perso-net.de

Die Thematik der nachfrageorientierten Qualifizierung wurde auch in vielen Veranstaltungen und Gesprächen mit der GfAW, den Kommunen und anderen Netzwerkpartnern aufgegriffen und bearbeitet.

zu e) und f):

Forschungsaktivitäten zu zukünftigen regionalen Beschäftigungsfeldern und die Entwicklung und Begleitung von regionalen Beschäftigungsprojekten konnten nicht in den beabsichtigten Umfang realisiert werden. Es ist im Projektverlauf (noch) nicht gelungen, die für die Aktivitäten erforderlichen Partner außerhalb der Unternehmen (also insbesondere die Kommunen und die Arbeitsagenturen) für eine gemeinsame Konzeption solcher Vorhaben zu gewinnen. Die Entwicklung im Zusammenhang mit dem Aufbau des Kompetenzzentrums (siehe unten, Punkt i) lässt aber hoffen, dass in absehbarer Zeit regionale Beschäftigungsfelder und -projekte doch noch angegangen werden.

zu g):

Die Bildungsberatungsagentur iQB wird auch nach dem Ende der Projektlaufzeit weitergeführt und hat sich damit als organisatorische Einheit des Bildungswerks Eisenach (das die Arbeiten der iQB nach Ablauf der Förderung auch finanziert) etabliert.

zu h):

Die eingesetzten und entwickelten Methoden werden unten (siehe Punkt j) ausführlich dargestellt.

zu i):

Die Arbeiten zum Aufbau eines Kompetenzzentrums für KMU waren Schwerpunkt des Aufstockungsantrags. Die Arbeiten sind noch nicht abgeschlossen, es wurden aber wesentliche Zwischenergebnisse erzielt.

Das Kompetenzzentrum existiert noch nicht als eigenständige Organisation. Die Bildungsberatungsagentur iQB übernimmt nach wie vor die Rolle des Koordinators für Dienstleistungen, die letztlich einem eigenständigen Kompetenzzentrum zugeordnet werden sollen.

Die räumlichen und technologischen Voraussetzungen wurden geschaffen. Neben Beratungsräumen gibt es z. B. auch hochwertige Werkzeugmaschinen am Standort, die für gewerbliche Weiterbildungen genutzt werden können.

Der Aufbau eines Betreiber- und Nutzernetzwerks wurde während der Projektlaufzeit u. a. durch Wechsel in der Politik (neuer Oberbürgermeister der Stadt Eisenach von einer anderen Partei) und bei einflussreichen Bildungsträgern (neuer Geschäftsführer bei einem langjährigen engen Netzwerkpartner) verzögert. Die neuen Partner stehen dem Vorhaben aufgeschlossen gegenüber.

Der aktuelle Stand ist sehr vielversprechend. So haben sich in den letzten Monaten die Stadt Eisenach, das Landratsamt des Wartburgkreises, die Technische Universität Ilmenau, der Verband der Wirtschaft Thüringens (VWT) sowie der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Thüringen (VMET) auf die Etablierung eines Kompetenzzentrums im Sinne des Projektantrags verständigt. Die Bosch Fahrzeugelektrik Eisenach, BMW Fahrzeugtechnik Eisenach und die Benteler Automobiltechnik GmbH sind als Industriepartner mit beteiligt. Der Arbeitsstand ist noch nicht „unterschriftsreif“, geht aber deutlich über vage Absichtserklärungen hinaus.

Mit der Form des letztlich zu realisierenden Kompetenzzentrums muss dann notgedrungen auch die Frage der mittel- und langfristigen Finanzierung geklärt werden.

zu j):

Im Verlauf der Projektarbeiten wurden sowohl eigene Instrumente und Methoden entwickelt, als auch zahlreiche vorhandene Instrumente eingesetzt. Eine Bildungsberatungsagentur hat folgende zentrale Aufgaben:

- Sensibilisierung der Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen
- Beratung zum betrieblichen Weiterbildungsbedarf
- Beratung zum individuellen Weiterbildungsbedarf
- Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung
- Unterstützung bei der Durchführung von Maßnahmen
- Unterstützung bei der Erfolgskontrolle

Die verwendeten Instrumente können den einzelnen Aufgaben wie folgt zugeordnet werden:

Sensibilisierung der Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen	<ul style="list-style-type: none">• Checklisten für Einzelgespräche• Durchführung von Workshops
Beratung zum betrieblichen Weiterbildungsbedarf	<ul style="list-style-type: none">• Checklisten für die Grobanalyse• Verschiedene eigene und anderweitig entwickelte Instrumente zur Bedarfsanalyse
Beratung zum individuellen Weiterbildungsbedarf	<ul style="list-style-type: none">• „Fitness für den Job“: Einzelberatung• „Fitness für den Job“: Gruppenberatung• Potentialanalysen für Fach- und Führungskräfte
Unterstützung bei der Weiterbildungsplanung	<ul style="list-style-type: none">• Konzepte zur langfristigen Planung des Weiterbildungsprozesses• Unterstützung bei der Konzeption von Einzelmaßnahmen (Inhalte, Form, Planungsschritte)• Beratung zur Planung konkreter Maßnahmen (Angebote bzw. Anbieter, Terminierung, betriebliche Rahmenbedingungen)
Unterstützung bei der Durchführung von Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none">• Beratung zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft• Unterstützung beim unmittelbaren Transfer
Unterstützung bei der Erfolgskontrolle	<ul style="list-style-type: none">• Beratung zur Vorgehensweise• Checklisten (z.B. Bewertungsbögen) und andere Hilfsmittel

Die Bildungsberatungsagentur iQB hat für die einzelnen Aufgaben bedarfsorientiert Instrumente aus folgenden Quellen verwendet:

- www.filip-toolbox.de: Internetpräsenz des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) mit Instrumenten, die im Rahmen des Modellversuchs „*FILIP* Flexible und individuelle Lernformen in der Personalentwicklung“ entwickelt wurden (Förderung: BMBF, Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie. Fachliche Betreuung: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB).
- www.zbw-bayern.de: Internetpräsenz des von den Bayerischen Metall- und Elektroverbänden geförderten Zentrums für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw).
- www.perso-net.de: Internetpräsenz des Rationalisierungs- und Innovationszentrums der Deutschen Wirtschaft e.V. (RKW) zur Unterstützung von KMU in Fragen der Personalentwicklung
- Die Leitfaden-Reihe „Handlungshilfen für Bildungsberater“ des f-bb. Dort finden sich Argumentationshilfen, Leitfäden und Konzepte für alle Phasen des Beratungsprozesses

Von der Bildungsberatungsagentur iQB wurden folgende eigene Instrumente entwickelt:

- „Fitness für den Job – Persönliche Bildungsbedarfsanalyse, Manual“ (Anlage 3)

- „Fitness für den Job – Persönliche Bildungsbedarfsanalyse, Seminarhandbuch“ (Anlage 4)
- „Fitness für den Job – Persönliche Bildungsbedarfsanalyse, Teil A“ (Anlage 5)
- „Fitness für den Job – Persönliche Bildungsbedarfsanalyse, Teil B, Prozessbegleitung“ (Anlage 6)

Darüberhinaus verfügt das iQB über Methoden zur Personalauswahl, Potentialanalyse, Führungskräfte- und Teamentwicklung, die im Rahmen von betrieblichen Personalentwicklungsprojekten eingesetzt werden, die aber nicht speziell für die ersten Schritte der Bildungsberatung im engeren Sinne entwickelt wurden.

zu k):

Für die Zielgruppe der älteren und gering qualifizierten Arbeitnehmer wurden in den letzten Jahren spezifische Förderprogramme aufgelegt, z. B. „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen, WeGebAU“. Die Beratungsagentur hat im Zusammenhang mit diesem Programm beraten und Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt.

zu i):

Während der Laufzeit des Vorhabens wurde an anderen Stellen, z. B. von der Lernenden Region Leipzig im Verbundvorhaben „Professionalisierung der regionalen Bildungsberatung in Deutschland, komplette Weiterbildungsangebote für in der Beratung Tätige entwickelt, die nach wie vor von der Universität Leipzig angeboten werden. Die Entwicklung eines eigenen Curriculums erschien dadurch nur noch bedingt sinnvoll. Konkret wurde folgendes erreicht bzw. wird nach Ende des Förderzeitraums weitergeführt:

Für die Zielgruppe der internen Berater (also in der Regel der Führungskräfte) wurde das bereits erwähnte Schulungskonzept entwickelt (siehe Anlage 2). Für die externen Berater sind folgende Aspekte wichtig:

Die Beratung von Mitarbeitern im Rahmen von betrieblichen Projekten ist in einen gesamthaften Beratungsprozess eingebunden. Die Bildungsberatung im engeren Sinn macht dabei nur einen kleinen Teil aus und erfordert in erster Linie die Fähigkeit, die betrieblichen Entscheider zu sensibilisieren und in ihrer konkreten Problemstellung zu unterstützen. Anforderungen an Berater in solchen Situationen sind z. B. im Band 20 der „Handlungshilfen für Bildungsberater“ des f-bb, „Wege in den Betrieb: Erschließung betrieblicher Führungskräfte für Qualifizierungsberatung“, beschrieben.

Die Bildungsberatung ohne direkten Zusammenhang mit einem betrieblichen Anlass ist das eigentliche „Problemkind“ der Bildungsberatung. Die einzelnen Mitarbeiter sind in diesem Fall kaum erreichbar. Einzelne Bundesländer wie Nordrhein-Westfalen versuchen (mit gutem Erfolg) seit kurzem, die individuelle Bildungsbeteiligung durch sog. Bildungsscheck-Modelle, also durch finanzielle Förderung, zu erhöhen. In eine ähnliche Richtung geht die Bildungsprämie des Bundes, die im Dezember 2008 starten soll. Das Land Thüringen erwägt ebenfalls die Einführung eines Bildungsschecks nach dem Vorbild NRW. Zur Abklärung der Einführung bzw. der Umsetzungsbedingungen wurde u. a. ein Projekt gestartet, in das die Erfahrungen der iQB mit einfließen⁸ (siehe dazu auch unten, II.2.). Im Zusammenhang mit den diversen Bildungsscheckmodellen werden aktuell in den Bundesländern und zur Vorbereitung der Bildungsprämie der Bundes Anforderungen an Beratungseinrichtungen und an Berater erarbeitet und definiert, die das Erstellen eines eigenen Curriculums im Rahmen der Bildungsberatungsagentur iQB nicht mehr sinnvoll erschienen ließen.

⁸ „SeMoLL“ – Sensibilisierung und Motivierung der Thüringer Beschäftigten für Qualifizierung im Sinne der Konzeption Lebenslanges Lernen. Gefördert durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit (TMWTA) aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Freistaats Thüringen. Laufzeit: 7/08-6/09.

Neben diesen spezifischen Projektzielen war natürlich die konkrete Beratung die zentrale Aufgabe der Bildungsberatungsagentur iQB. Im Projektverlauf wurden folgende Beratungen durchgeführt:

- Beratung von Arbeitssuchenden, die aufgrund der Werbemaßnahmen der iQB oder durch die Vermittlung der Arbeitsagenturen in die Beratungsstelle kamen: ca. 300 Teilnehmer
- Beratung von Personen, die im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen mit der Beratungsagentur in Kontakt kamen: ca. 50 Teilnehmer
- Beratung von Personen, die aufgrund privater Initiative mit der Beratungsagentur in Kontakt kamen: ca. 80 Teilnehmer
- Beratung gewerblicher Mitarbeiter im CNC-Zentrum: ca. 50 Teilnehmer
- Beratung von Mitarbeitern und Führungskräften im Zusammenhang mit betrieblichen Projekten: ca. 60 Teilnehmer
- Beratung von betrieblichen Mitarbeitern ohne konkreten Projektzusammenhang: ca. 40 Teilnehmer

II.2. Voraussichtlicher Nutzen/Verwertungsplan

Verwertungsplan:

Wirtschaftliche Erfolgsaussichten/Erreichen der Projektziele

Der Grad der Zielerreichung wurde unter II.1 ausführlich dargestellt.

Es hat sich gezeigt, dass Bildungsberatung auch weiterhin ökonomisch kaum eine selbsttragende Dienstleistung sein wird. Bis zu einem gewissen Grad kann sie in umfassendere Dienstleistungen von Bildungsträgern mit eingebunden werden (z. B. als ein Aspekt von Qualifizierungsprojekten für Unternehmen), ein breiteres und allgemeineres Angebot an Bildungsberatung muss aber vermutlich in ein Gesamtkonzept mit Anteilen an öffentlicher Förderung eingebunden sein.

Die aktuellen Verhandlungen der Bildungsberatungsagentur zur Etablierung des Kompetenzzentrums und die mögliche Einführung eines Bildungsschecks in Thüringen könnten hier eine Lösung bringen.

Wissenschaftliche Erfolgsaussichten

Durch die wissenschaftliche Beratung der Bildungsberatungsagentur ist eine Evaluierung von Projektverläufen und -ergebnissen sichergestellt.

Ansonsten hatte das Projekt keinen im engeren Sinne wissenschaftlichen Schwerpunkt, sondern befasste sich mit der konkreten Umsetzung von Bildungsberatung im Umfeld von KMU.

Wissenschaftliche und wirtschaftliche Anschlussfähigkeit

Die Ergebnisse der Bildungsberatungsagentur finden Eingang in das oben erwähnte Projekt „Se-MoLL“ zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft von Arbeitnehmern und zur Einführung eines Bildungsscheck-Modells in Thüringen.

Die Beratungsagentur iQB existiert auch nach dem Auslaufen der Förderung weiter. Unter dem Mantel und mit Mitteln des Bildungswerks Eisenach bietet die iQB ihre Leistungen weiter an, vorwiegend im Zusammenhang mit betrieblichen Anfragen zur Bildungsberatung für die Kompetenzentwicklung in den beruflichen Handlungsfeldern der Mitarbeiter. Ein integriertes Personalmanagement in der Bildungsberatung und zur Innovations- und Fachkräfteentwicklung stehen dazu im Mittelpunkt.

Die Weiterentwicklung in Richtung eines regionalen Kompetenzzentrums in der Wartburgregion ist vielversprechend. Sollte hier ein Konzept mit den beteiligten Partnern realisiert werden können, wäre eine regionale Bildungsberatung mittel- und langfristig gesichert.

II.3. Fortschritte auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen

trifft nicht zu.

II.4. Veröffentlichungen und sonstige Transfermaßnahmen

Die Bildungsberatungsagentur hat an zahlreichen überregionalen Veranstaltungen teilgenommen, dort ihre Leistungen, z.B. auf Stellwänden, präsentiert und den aktiven Austausch mit den Teilnehmern der Veranstaltungen gesucht. Die wichtigsten Veranstaltungen waren:

- Berufemarkt-Wartburgregion
- Unternehmertag Wartburgregion
- Veranstaltungen der Initiative für Beschäftigung (IfB) auf Bundesebene und im Freistaat Thüringen
- Direkte Kontakte zu anderen Lernenden Regionen, auch außerhalb Thüringens

Die Bildungsberatungsagentur nahm an mehreren Veranstaltungen des Projektträgers teil.

Die entwickelten Instrumente werden Interessenten über das Internet (www.bw-eisenach.de) zugänglich gemacht.

Anlagen:

Anlage 1: Kooperationsverträge mit Unternehmen und anderen Organisationen

Anlage 2: Weiterbildungskonzept für Führungskräfte von KMU

Anlage 3: „Fitness für den Job – Persönliche Bildungsbedarfsanalyse, Manual“

Anlage 4: „Fitness für den Job – Persönliche Bildungsbedarfsanalyse, Seminarhandbuch“

Anlage 5: „Fitness für den Job – Persönliche Bildungsbedarfsanalyse, Teil A“

Anlage 6: „Fitness für den Job – Persönliche Bildungsbedarfsanalyse, Teil B, Prozessbegleitung“

III. Erfolgskontrollbericht

III.1. Beitrag zu den förderpolitischen Zielen

Das Vorhaben bezog sich auf die Ausschreibung „Integrierte Dienstleistungen regionaler Netzwerke für Lebenslanges Lernen“ zur Vertiefung des Programms „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“ des BMBF vom 12.4.2006.

Das Vorhaben war im Bereich A (Bildungsberatungsagenturen – Schnittstellen und Motoren im Prozess des Lebenslangen Lernens) angesiedelt.

Von den in der Ausschreibung hervorgehobenen Beratungsschwerpunkten standen bei diesem Vorhaben folgende zwei Schwerpunkte im Vordergrund:

- Entwicklung und Erprobung von Beratungsmaßnahmen für spezielle Zielgruppen (kleine und mittlere Unternehmen, aber auch Problemgruppen unter den Arbeitssuchenden, z.B. ältere Langzeitarbeitslose)
- Beratung von Personalverantwortlichen in Unternehmen, Behörden, Vereinen und betrieblichen Interessenvertreter/innen etc.

Mit der Verlängerung und Aufstockung der in der Vertiefungsphase I geförderten Bildungsberatungsagentur wurde dem Ziel des Programms „Lernende Regionen“ Rechnung getragen, die Ergebnisse der Vertiefungsphase I zu transferfähigen Bildungsdienstleistungen auszubauen und in repräsentativer Form für den Transfer vorzubereiten.

III.2. Wissenschaftlich-technische Ergebnisse des Vorhabens

siehe II.1.

III.3. Fortschreibung des Verwertungsplanes

siehe II.2.

III.4. Arbeiten die zu keiner Lösung geführt haben

siehe II.1.

III.5. Präsentationsmöglichkeiten für mögliche Nutzer

Die Arbeiten der Bildungsberatungsagentur bestanden fast ausschließlich in der Zusammenarbeit mit den Nutzern der Dienstleistungen.

Zukünftige Interessenten können auf die erarbeiteten Instrumente im Internet zugreifen.

III.6. Einhaltung der Ausgaben und Zeitplanung

Der Zeitplan wurde eingehalten.

Die Ausgaben wurden wie folgt eingehalten:

Entstandene Ausgaben:	384.436,16 €
Bewilligte Fördermittel gesamt:	384.923,00 €
Abgerufene Fördermittel :	384.422,64 €

Dietwald Neubauer
Geschäftsführer
BWE-Bildungswerk Eisenach GmbH